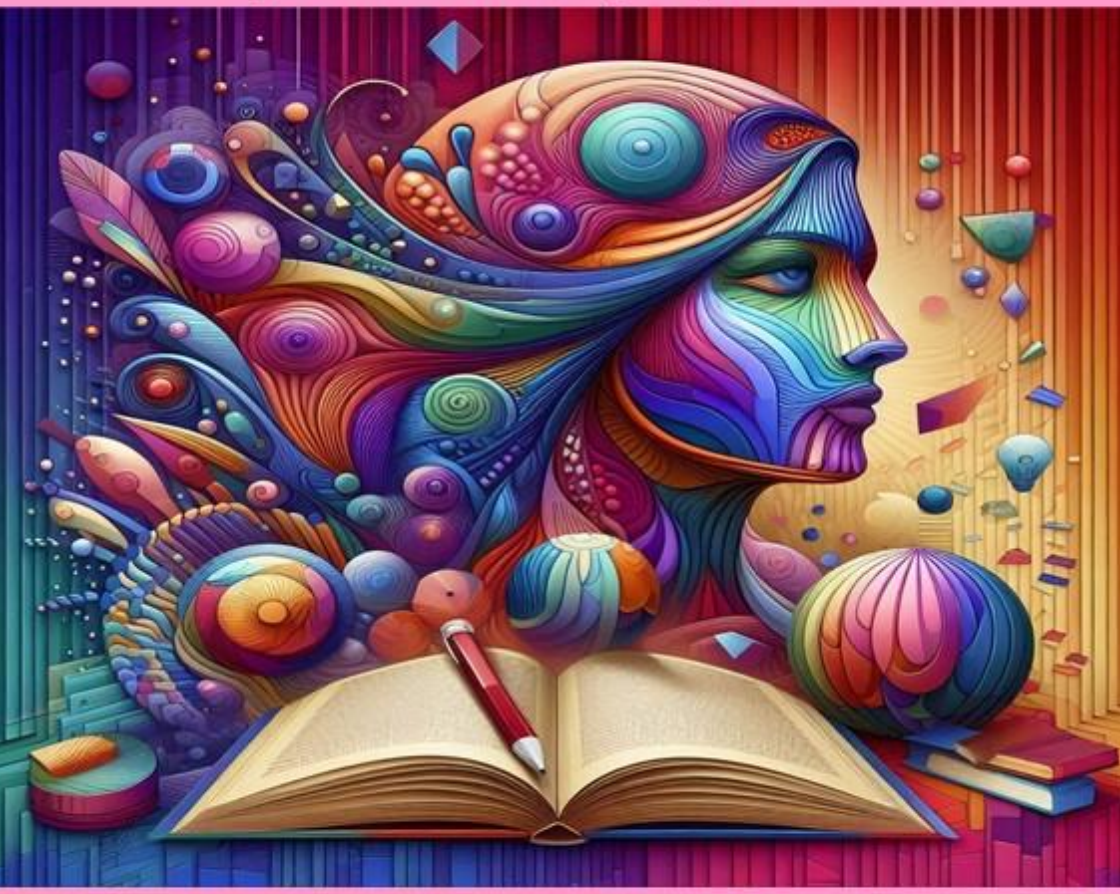
MUJERES

que lideran su propia historia



Alix Bautista, Ana Díaz, Flor González, María T. Hernández,
Lourdes Meza, Raiza Romero, Crisálida Villegas

Escriba
ESCUELA DE ESCRITORES

Mujeres que lideran su propia historia

Alix Modesta Bautista Carvajal, Ana Mercedes Díaz de Iparraguirre, Flor Esperanza González, María Teresa Hernández Guerrero, Lourdes Margarita Meza Ruiz, Raiza María Romero Hernández, Crisálida Victoria Villegas González

Primera edición: Enero, 2026
Maracay, Venezuela
Depósito Legal: **AR2026000005**
ISBN: **978-980-454-043-1**

Reservados todos los derechos conforme a la Ley
Se permite la reproducción total o parcial del libro, siempre que se indique expresamente la fuente

Portada e Ilustraciones: Microsoft Designer IA
Formato Electrónico: Nohelia Alfonzo
Revisión General: Crisálida Villegas

Colección de Estudios Culturales
Serie Educación y Sociotecnociencia
Volumen 7, Número 3, Año 2026

Es una publicación correspondiente a la colección de libros arbitrados del Sello Editorial Escriba. Escuela de Escritores, dirigida al público general que tiene como propósito divulgar saberes culturales, educativos y socio tecnocientíficos.

Escriba. ESCUELA DE ESCRITORES

AUTORIDADES

Crisálida Villegas

Presidente – Directora General

Nohelia Alfonzo

Directora Académica

Rosa B. Pérez

Secretaria

COMITÉ EDITORIAL

Sandra Salazar (FEREDIT, Venezuela)

Luisa García (UNERG, Venezuela)

Raquel Peña (UNERG, Venezuela)

Rosy León (REDIT, Chile)

Ibaldo Fandiño (UNIATLÁNTICO, Colombia)

Claudia Zuriaga (UIDE, Ecuador)

ÍNDICE DE CONTENIDO

		pp.
	Presentación	5
I	**El ideal del liderazgo femenino**	8
	Rasgos del liderazgo femenino	8
	Hacia una definición de mujer	16
II	**La realidad en la vida cotidiana de la mujer**	19
	Desigualdad y discriminación	20
	Entre el ideal y la realidad	26
	Intervinientes de la realidad	27
III	**Estrategias frente a los desafíos de desigualdad de la mujer**	38
	Estrategias personales	39
	Estrategias institucionales	45
	Reseña de las autoras	50
	Referencias	52

PRESENTACIÓN

El texto que hoy presentamos a la comunidad irrumpe como un acto de soberanía. Es un manifiesto vivo que reivindica el derecho de las mujeres a ser autoras de su destino, a trazar sus propios senderos en medio de sus vivencias personales y culturales.

En su narración se entreteje esa danza entre lo individual y lo colectivo, que recuerda que el liderazgo se construye con coraje y visión. Al liderar sus propias historias estas mujeres no sólo transforman sus vidas, sino que reconfiguran el tejido social, abriendo puertas para generaciones venideras.

En el umbral del siglo XXI, donde la tecnología acelera transformaciones globales y las crisis socioeconómicas exponen fracturas profundas, la desigualdad y la discriminación contra la mujer persisten como heridas abiertas en el tejido social. En tal sentido, el texto no se limita a diagnosticar esas realidades, que van desde las brechas

salariales hasta violencias estructurales y exclusiones en distintos espacios, sino que propone estrategias para superarlo.

En correspondencia, el libro trasciende la mera denuncia y ofrece herramientas concretas, que representan un llamado a la acción, recordándonos que superar la discriminación es una imperiosa necesidad para la sostenibilidad humana.

Se estructura en tres capítulos. El primero, El ideal del liderazgo femenino, explora la esencia transformadora del liderazgo auténtico desde la perspectiva femenina, no como un modelo impuesto por estructuras patriarcales, sino como un paradigma emancipador que invita a las mujeres a tomar las riendas de su existencia con influencia plena y resilencia creativa.

El segundo, La realidad de la vida cotidiana de la mujer, se adentra en las profundas grietas que abarcan la realidad diaria de las mujeres, desde el reparto desigual de las cargas domésticas hasta las microagresiones en espacios laborales y públicos,

pasando por la discriminación que amplía la exclusión en el contexto local. Se explora cómo estas desigualdades no son reliquias del pasado, sino estructuras vivas que perpetúan ciclos de violencia simbólica y material.

Por último, el tercero, Estrategias frente a los desafíos de desigualdad de la mujer, en el cual se exploran estrategias integrales para la superación de la desigualdad de género que afectan a las mujeres en distintos ámbitos: sociales, laborales y educativos.

El texto invita a una praxis transformadora, donde la educación se convierte en aliada para desmontar estas barreras invisibles, fomentando una participación plena de las mujeres en la sociedad.

I.EL IDEAL DEL LIDERAZGO FEMENINO

El propósito de este capítulo es plantear el ideal del liderazgo de una mujer que guía y dirige su propia historia, de acuerdo con la visión de las autoras.

Rasgos del liderazgo femenino

Para Hernández (2025) una mujer que lidera su propia historia es, ante todo, una mujer de fe. Su

coraje y autenticidad no provienen de la arrogancia, sino de una profunda confianza en su Padre Celestial, a quien rinde su camino. Es con la fortaleza que Él le otorga que toma las riendas de su vida sabiendo que su propósito va más allá de lo que ve.

No espera a que las oportunidades lleguen, sino que las crea, forjando su camino con cada decisión consciente. Sabe que los errores son parte del viaje y los abraza como lecciones, mostrando una resiliencia inquebrantable que la impulsa a seguir adelante. En su esencia, es una mujer que **se conoce a sí misma, honra sus valores** y **construye su futuro con pasión** y la visión de quien sabe que su historia está escrita con la mano de Dios.

Por su parte, Meza (2025) señala que la vida humana se configura a partir de **múltiples facetas**: personales, sociales y profesionales en las cuales históricamente la mujer ha desempeñado un papel preponderante y significativo.

Bajo este contexto, una “mujer exitosa” no se puede reducir a un modelo único y universal para desarrollarse y sentirse satisfecha en la vida, es decir, debe poseer ciertas características esenciales para lograr el éxito y sentir que ha logrado desarrollarse plenamente, donde se sienta a gusto tanto en su vida personal como profesional o de oficio.

Es así porque para muchas mujeres su éxito no está en ser profesional, sino simplemente ser una buena madre, ama de casa o experta cocinera. Esto le puede dar amplias satisfacciones, contrario a otras mujeres que se sienten realizadas solo si logran escalar posiciones de jerarquía en su campo profesional.

Por ello, para que una mujer sea líder de su propia vida, debe enfocar sus logros en base a sus aspiraciones básicas. Además, de poseer amplios **valores morales y éticos** lejos de la envidia y el resentimiento, que son sentimientos negativos que

no contribuyen al desarrollo de una vida plena y saludable tanto física como emocionalmente.

El liderazgo femenino surge cuando los sueños personales se alinean con los valores más profundos: la ética, la integridad y la capacidad de construir, cultivando una vida plena y fortaleciendo a quienes la rodean.

Por lo que la condición esencial para hablar de éxito radica en la **coherencia** entre las aspiraciones personales y los logros alcanzados, siempre sustentados en principios éticos y valores que fortalezcan tanto el bienestar individual como el entorno familiar y social.

Al respecto González (2025) señala que la mujer líder y diseñadora de su propia historia es aquella que se asocia con una diversidad de posiciones, **visionaria** con una capacidad de direccionar su propio destino; asimismo es **colaboradora**, practica la empatía, utiliza la comunicación asertiva y de manera particular es innovadora y resiliente ante los grandes desafíos. No

se detiene por los obstáculos o fracasos...sino que es persistente y continúa hasta vencer y lograr sus objetivos.

Implica ser: íntegra, auténtica en la toma de decisiones. En la práctica de los valores ante otras mujeres... hábilmente controla sus emociones y las ajenas, propicia los ambientes de trabajo...en consecuencia realza la honestidad y posee una mentalidad centrada en las personas... así como también **motiva** a otras hacia el logro de metas.

La mujer que lidera su historia se identifica por poseer una capacidad de **autonomía** reflejada en el momento de ejercer control sobre su vida, lo que conlleva a ser libre y ejercer esta libertad para generar ingresos, decidir en situaciones económicas, familiares y políticas. La mujer busca ser protagonista de su propia historia, transformando y construyendo entornos de trabajo, donde pueda crecer, ser **auténtica**, independiente y valorada.

En la actualidad se habla de autonomía de la mujer, esto implica que están capacitadas y poseen

condiciones para tomar decisiones sobre sus vidas, y establecer normas y acciones que se hagan realidad. La autonomía de las personas es la facultad que permite actuar según su propio criterio, con independencia de opinión y el deseo de otros.

La mujer autónoma toma decisiones sobre su economía, su cuerpo y sus proyectos de vida sin discriminación, violencia y sin menosprecio de los avances en el ámbito laboral.

Para Romero (2025) a lo largo de la historia de la fe cristiana, el liderazgo de la mujer desde su **humildad y diligencia** ha sido un pilar fundamental para la consolidación y avance del evangelio, de esa forma han guiado sus propias historias y de las comunidades a las que pertenecen.

Desde los primeros tiempos las mujeres de fe han sido ejemplo de perseverancia, organización, apoyo emocional y económico, confianza y obediencia a Dios, lo cual constituyó un punto sumamente importante para el pueblo, ya que sus testimonios de entrega y pasión por la obra

inspiraron a muchos a confiar, seguir su ejemplo y obedecer en amor al plan eterno de Dios.

En ellas se apoyó la iglesia para establecer grupos de discipulado al reunirse en las casas en oración, su hospitalidad y cuidados a los perseguidos por defender la fe en Cristo mostró en ellas la esencia divina que proviene del más genuino amor a Dios.

De ahí que cada vez más se observa en las mujeres de fe la capacidad de liderar grupos de acción efectivos en las congregaciones, como grupos de oración, estudio, guía espiritual, orden y mantenimiento, entre otros, como muestra de sus capacidades de administración y mayordomía en los diferentes roles que pueda desempeñar en la iglesia.

Por otra parte, Diaz (2025) plantea que el liderazgo de la mujer se ve reflejado en la forma de actuar al **fomentar la participación de otras mujeres**, mostrar empatía y ser flexible para construir **relaciones de calidad** con las que nos ayudan en la labor diaria, dialogando con ellas y

reconociendo su labor, generando con ello confianza y disposición.

En concordancia, Bautista (2025) dice: por eso el liderazgo de la mujer es **cuidado**, entendido por algunos autores como un fenómeno complejo y transpersonal, que va más allá del pensar. Por tanto, es importante conocer y reconocer lo humano, las relaciones empáticas y visualizar su vulnerabilidad.

Así reconocer el cuidado en la práctica diaria, valorando todas las situaciones de la vida desde una visión amorosa, integral y transpersonal. Es así, como Watson, define el cuidado como un arte que integra mente, cuerpo y espíritu.

Heidegger sitúa el cuidado como un acto de ser-en-el-mundo que responde a la fragilidad humana, buscando el crecimiento y la armonía en una dimensión ética y social. Así mismo, el cuidado emerge en la vida para proteger la existencia humana y potenciar la armonía.

Hacia una definición de mujer

En el mundo complejo de la existencia humana, cada persona, cada mujer, es única e irrepetible. Es por lo que Villegas (2025) señala frente a la pregunta ¿Cómo es la mujer que lidera su propia historia? surge otra, primero ¿Qué es la mujer?

La Biblia en Genesis 1:27 dice que Dios creo al hombre y a la mujer a su imagen. Significa esto que en esencia la mujer es un ser **espiritual**, con las potencialidades de desarrollar lo que Dios le ha dado, pero también que es igual al hombre.

Por otra parte, Suely Rolnik citada en Najmanovich (2005) señala “qué sé yo que es la mujer. Cada una de nosotras es habitada por infinidad de universos, además del flujo de femineidad. Hay muchas composiciones, muchas **singularidades** en cada una de nosotras”.

Podemos deducir de los planteamientos de esta autora que cada una lidera su historia de

manera **diferente**, según las circunstancias que le corresponde vivir.

La figura 1, a continuación, resume algunas características del liderazgo femenino.

Figura 1. Liderazgo femenino
Fuente: Elaboración propia (Villegas, 2.026)

La figura 1 ilustra las dimensiones esenciales del liderazgo femenino, representándolas como un ecosistema de atributos interconectados que definen a la mujer como arquitecta de su propio destino, simbolizando cómo la mujer líder parte de una base espiritual y de fe, transformando estas convicciones

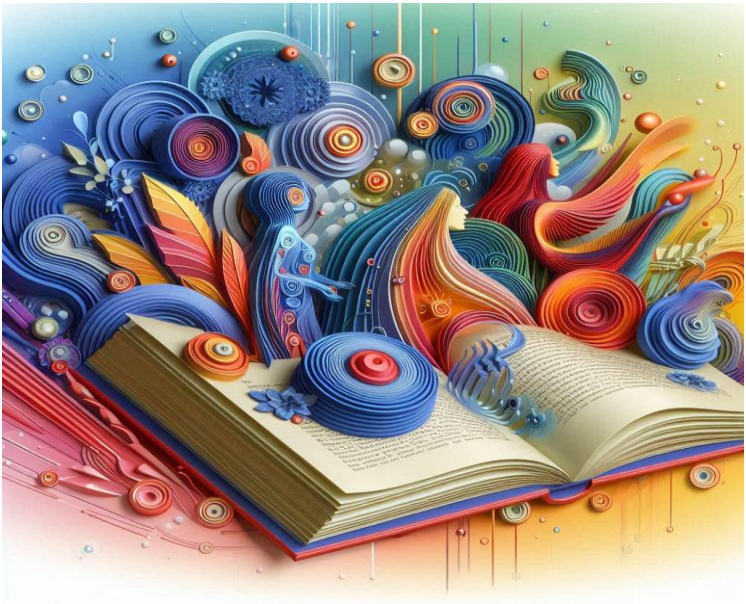
en coraje y autenticidad para guiar su historia personal.

Por otra parte, destaca que su poder no nace de la arrogancia, sino de una humildad y diligencia que se manifiestan en la capacidad de construir entornos éticos y productivos. Resalta la importancia de la autonomía y la resiliencia como motores para superar obstáculos, siempre bajo una visión clara y valores compartidos.

La figura ilustra el liderazgo de la mujer no como un modelo único, sino como un ecosistema de atributos que nacen de una esencia singular y espiritual. En este sentido, el liderazgo se fundamenta en la fe, el coraje y la autenticidad, permitiendo que la mujer sea la arquitecta de su propia historia con una visión clara de su propósito.

En consecuencia, este ideal se manifiesta a través de la resiliencia, la coherencia y valores como la humildad y la diligencia, lo que faculta a la mujer para motivar a otros y construir relaciones de calidad basadas en el cuidado y la empatía.

II.LA REALIDAD EN LA VIDA COTIDIANA DE LA MUJER



Este capítulo responde a la interrogante. Frente al ideal planteado según la visión de las autoras: ¿Cuál es la realidad en la vida cotidiana de las mujeres? ¿Cuál es el impacto de esa realidad en el comportamiento de la mujer? y ¿Cuáles los elementos intervinientes en tal situación?

Desigualdad y discriminación

Al respecto Hernández (ob cit) señala: la realidad la vida cotidiana de la mujer revela que su libertad es a menudo una ilusión, dado que su autonomía se ve comprometida por una serie de dependencias que impactan profundamente en su capacidad para tomar decisiones y ejercer control.

Desde edad temprana, su vida está condicionada por la dependencia de los padres, con el tiempo, esta dependencia se traslada a la pareja, donde las decisiones y las finanzas a menudo se negocian o subordinan. La llegada de los hijos añade otra capa de servidumbre, ya que el tiempo y el dinero de la mujer pasan a estar en función del cuidado familiar.

Esta realidad se extiende al ámbito laboral, tal como señaló Gilman (1898) en su obra Mujer y economía, la mujer es vista como un factor económico secundario, dependiente del hombre, cuyo valor se deriva de su capacidad para facilitar la producción masculina.

La realidad para que una mujer sea exitosa está dada por ciertas condiciones que se le puedan presentar, dependiendo de su entorno y oportunidades. Además, si la mujer decide formar un hogar, esto conlleva a mayores responsabilidades, por cuanto tiene que saber complementar su labor familiar con su actividad laboral, lo cual amerita un mayor esfuerzo.

Esto lleva a que la mujer en muchos casos abandone sus metas profesionales ya que debe dedicar más tiempo a la familia. Esto debido a que, en algunos casos, no se tiene la ayuda idónea de parte de su pareja para llevar las responsabilidades que implica el tener un hogar y a su vez, estar comprometida laboral o profesionalmente.

En correspondencia, para González (ob cit) en el ámbito social el papel fundamental de la mujer es ser pilar de la familia como compañera en la vida y fuerza motriz en la crianza de los hijos.

Señala la autora citada que en la actualidad, a pesar de los adelantos relevantes, la mujer enfrenta

una gama de desafíos tal es el caso de la desigualdad y discriminación, existencia de **estereotipos de género**, violencia publica, desigualdad para ocupar cargos de liderazgo; abuso en sitios de trabajo solo por el hecho de ser mujer; así como la ausencia de oportunidades en el área pública y profesional.

Su **toma de decisiones** es **restringida** en el ámbito comunitario y aún privado. La mujer es considerada como un objeto sagrado de placer, haciéndola dependiente de los hombres que la rodean, por lo que se piensa que no están aptas para tomar sus propias decisiones por su carácter débil.

Por su parte, Villegas señala que de acuerdo con Lagarde (2005) el estereotipo de lo femenino se establece desde una dominación genérica. Lo femenino es delicado, virtuoso, perfecto y, por tanto, debe ser protegido a partir de la educación y la dominación. La feminidad más que una suma de estereotipos es un deber ser para el sistema patriarcal.

Su mundo de vida se encuentra sujeto a los **poderes patriarcales** y la opresión manifestada a través del control de las acciones y las decisiones que se encuentran latentes y se instrumentan para vigilar y controlar en quehacer de las mujeres en la vida social.

De acuerdo con Bourdieu (2000) desde la mirada hegemónica de la **dominación masculina**, la mujer en un estado inferior debe procurar ambientes favorables para la reproducción económica, política y cultural de los sistemas sociales.

Por su parte, Lamo Veledo (2021) señala que la ideología de superioridad masculina no ha desaparecido. Aunque la población en general rechaza la discriminación de las mujeres y apoya la igualdad de género, los comentarios misóginos y las conductas machistas de menor intensidad siguen siendo ampliamente tolerados por la población.

Bautista cita a la misma autora para señalar que “la misoginia no se degrada, esta ideología está viva

y fuerte, tiene amparo público…capacidad de rearme y despliegue (p.441).

En este contexto, para Romero, uno de los mayores desafíos lo constituye la desigualdad de género, este se observa en todos los sectores de la sociedad, aún en los contextos religiosos. En las comunidades religiosas se puede evidenciar esta desigualdad en temas como participación en la toma de decisiones y en el liderazgo de la organización.

Para ilustrar esta temática se refiere un informe del Banco Mundial (2024) según el cual las mujeres ocupan sólo el 25% del liderazgo en estas estructuras religiosas. Más aún, en muchas tradiciones religiosas las mujeres siguen siendo excluidas en funciones de liderazgo, administración y toma de decisiones.

Otro aspecto interesante para destacar lo constituye la desigualdad referida al acceso a la educación. Según un informe de la UNESCO (2024) las mujeres en muchas comunidades religiosas tienen un porcentaje menor de acceso a la

educación que los hombres, expresado en 9% menos de probabilidades para completar estudios secundarios.

Esta falta de educación limita las oportunidades laborales y la capacidad de la mujer de participar en puestos de liderazgo en la vida comunitaria y religiosa. Asimismo, se ha mantenido un índice de 35% de graduados femeninos en los últimos 10 años, presentando a su vez ansiedad por los estudios en matemáticas, lo que ha generado déficit de mujeres en la fuerza laboral y gerencial en el área tecnológica.

Un informe del Banco Mundial (2024) titulado: "La mujer, la empresa y el derecho", señala que la mitad de la humanidad (3.900 millones de mujeres) en todo el mundo enfrentan obstáculos legales que afectan su participación y por ende no reciben beneficios económicos con equidad y justicia. Los indicadores analizados muestran un 64% de desigualdad ante la ley y los derechos en condiciones de trabajo.

Por su parte, para Bautista (ob cit) las mujeres indígenas enfrentan múltiples tipos de violencia y discriminación desde hace siglos. Las brechas de desigualdad en América Latina y el Caribe atentan gravemente contra la autonomía de las mujeres, situación que se agrava en el caso de las mujeres indígenas.

Entre el ideal y la realidad

Para Hernández (2025) esta dependencia de la mujer es una barrera para la libertad, ya que su tiempo y su dinero no le pertenecen por completo. Friedan (1963) en su libro La mística de la feminidad lo describió el “malestar que no tiene nombre” que aquejaba a las mujeres de clase media, causado por la insatisfacción de una vida que, aunque aparentemente cómoda, carecía de propósito y autonomía. Se pasa a un segundo plano en la gestión de su propia existencia.

Villegas, al respecto señala que, en la mujer como única figura de este ejercicio de dominación, se promueven la obediencia social, por lo que en un

estado de desesperanza consideran que la abnegación es la acción que les corresponde de manera natural. El sentimiento de soledad y abandono se resuelve con la crianza de los hijos.

Para Díaz, una de las principales dificultades para las mujeres en puestos de liderazgo es lograr una integración saludable entre el trabajo y la vida personal. Las mujeres trabajadoras aún tienden a asumir una parte desproporcionada de las responsabilidades domésticas y de cuidado en el hogar, incluso cuando trabajan a tiempo completo.

Este “segundo turno” genera mayor estrés y agotamiento. También obstaculiza la capacidad de las mujeres para trabajar horas adicionales, asumir proyectos especiales y asistir a eventos de networking, cosas que a menudo conducen a ascensos.

Intervinientes en esta realidad

Según Romero (2026) aunque el ideal de una mujer autónoma y líder es necesario, la realidad muestra que las estructuras sociales y familiares

imponen barreras que limitan su libertad, relegándola en diversas circunstancias,

Esta tensión tiene raíces profundas que comienzan en lo más personal: muchas veces, la falta de autonomía se origina en una inseguridad subyacente que nos lleva a preferir lo que otros dictan en lugar de tomar nuestras propias decisiones.

Las tradiciones y ciertas interpretaciones espirituales han promovido roles que parecen limitar la autonomía femenina, pero también han fortalecido su capacidad de adaptación y resiliencia. En los tiempos actuales, por demás hostiles, las mujeres de fe han experimentado gran variedad de desafíos en su cotidianidad, que pueden estar condicionados por aspectos sociales, culturales y religiosos, y varían de acuerdo con el contexto geográfico en el cual habitan.

A pesar de las iniciativas, deseos y motivaciones en la vida de la mujer de fe para alcanzar las metas y sueños que desde su corazón

ha tejido, en su cotidiano transitar surgen situaciones de orden social, económico, político, cultural y religioso entre otros, que dibujan desigualdad de género y poca equidad en diversas formas, constituyéndose así un fenómeno realmente complejo, lo cual afecta de manera directa la sana convivencia, la estabilidad y el desarrollo de relaciones sociales satisfactorias y nutritivas.

En primer lugar, la desigualdad social referida al género ha ocasionado discrepancias profundas en cuanto a oportunidades de estudio, desarrollo de carrera, empleos dignos y salarios poco atractivos en detrimento de las condiciones sociales de la mujer.

En este aspecto se puede referir que las normas culturales y estructuras patriarcales han establecido por generaciones raíces profundas de inequidad, perpetuando la idea de que los hombres son principalmente proveedores y líderes, mientras que las mujeres son vistas como responsables del hogar y la crianza de los hijos.

Desde los primeros años se refuerzan estos estereotipos con juegos y costumbres que orientan y definen estos roles como acertados, y así se establecen y se siguen en la sociedad de manera automática.

Asimismo, una superficial interpretación de las escrituras ha relegado a la mujer de fe a un segundo plano, limitando su derecho a la participación en la toma de decisiones y el liderazgo en organizaciones religiosas.

La cita bíblica de 1Timoteo 2:12 "Yo no les permito a las mujeres que enseñen a los hombres, ni que tengan autoridad sobre ellos, sino que escuchen en silencio" es una escritura que ha sido descontextualizada de su realidad epocal para utilizarla en contra de la mujer.

Con relación al empleo, las mujeres enfrentan barreras significativas para el acceso, así como dificultad para ejercer cargos gerenciales, sobre todo cuando tienen hijos. Esto les ocasiona la limitante de aceptar empleos con bajos salarios y /o de medio

tiempo ante la expectativa de ejercer su responsabilidad con el cuido familiar.

Para Diaz, las mujeres han tenido que enfrentarse a múltiples obstáculos y a la discriminación desde el tipo de educación que reciben y el tipo de trabajo a las que son relegadas por motivos de género.

En vista de ello, se han enfrentado tanto en la esfera pública como en la privada, a la segregación profesional, a los barreras para ejercer sus derechos sobre la propiedad, acceso a los créditos, los recursos, la tecnología, así como a la violencia de género y a muchos otros obstáculos que dificultan su igualdad con el hombre en el mundo laboral.

En cuanto a la desigualdad es evidente hasta en su desempeño en los ambientes religiosos, donde se puede referir el dominio de las élites que ejercen presión hacia grupos menos favorecidos, los cuales en algunos casos sufren discriminación o exclusión en la asignación de roles y funciones por razones culturales o tradiciones religiosas.

Estas normas implantadas o arraigadas en la sociedad favorecen a grupos por encima de otros, así se puede observar una repetición en el ejercicio de roles y funciones en las organizaciones religiosas, en tareas y asignaciones discriminatorias dadas a las mujeres, mientras que los hombres ejercen cargos y funciones de mayor prestancia y relevancia.

De esta manera, el liderazgo en muchas organizaciones religiosas en la sociedad actual sigue siendo dominado por hombres, lo que constituye una desventaja para el desempeño de la mujer y el desarrollo de sus capacidades de organización, administración y liderazgo. Así como el riesgo de perpetuar estos estereotipos y prácticas discriminatorias en la sociedad.

En este orden de ideas, de acuerdo con Meza (ob cit) es relevante destacar lo planteado por Clancy (2007) citando a Hirschman (2006) y Hymowitz (2006) con relación a ¿por qué tantas mujeres excepcionalmente calificadas dejan el ámbito laboral?

> ...mujeres ejecutivas dicen que se alejaron porque así lo decidieron. Para la mayor parte de ellas la razón fue la familia. Más de la mitad dijo que querían dedicar más tiempo a su familia; 27% señaló que sus trabajos no eran satisfactorios ni significativos; 10% indicó que tenían que cuidar de padres de edad avanzada. Como dijo Andrea Jung … presidenta ejecutiva de productos Avon: "La verdad es que el éxito profesional requiere 100% de devoción…no… coherente con una vida familiar adecuada".

Tal como lo establecen los autores en la generalidad de los casos las mujeres deciden abandonar el campo laboral por decisión propia, entre otros factores de igual relevancia. Es evidente, que son múltiples y diversos los elementos intervinientes en la situación de desigualdad y discriminación que aún vive la mujer, en distintos ámbitos y a nivel global.

Diaz señala que la compensación, el desarrollo de carrera y el sentido de pertenencia no son iguales para mujeres y hombres, no es un mito, es la

realidad que enfrenta el talento femenino en todo el mundo.

Entre las barreras que las propias mujeres suelen construir en su camino hacia el éxito, es **creer que el trabajo duro por sí solo es suficiente.** Al enfocar sus esfuerzos en el trabajo duro y no en el trabajo correcto, las mujeres pueden condenarse a quedarse estancadas.

A pesar de los adelantos científicos y tecnológicos de la sociedad actual el factor determinante sigue siendo el sistema patriarcal tradicional producto de la crianza familiar y de la sociedad en general.

Al respecto, Lamo Veledo (2021) señala que: el patriarcado persiste en el siglo XXI, tiene una sólida base material, fundamentada en la explotación económica y socioafectiva de las mujeres; una ideología misógina presente en la sociedad y los mecanismos necesarios para asegurar la perpetuación de roles y rasgos de género.

La persistencia de la desigualdad y la discriminación hacia las mujeres en el siglo XXI es un fenómeno complejo y multifactorial, resultante de la interacción de factores históricos, estructurales, culturales e institucionales.

Entre lo histórico, durante siglos las sociedades han estado organizadas bajo sistemas patriarcales que relegaban a las mujeres al ámbito doméstico y la exclusión de espacios públicos, políticos y económicos. Aunque se han logrado avances legales estas mentalidades persisten en muchas culturas.

Entre los sesgos culturales y estereotipos de géneros como roles de género tradicionales, machismo y misoginia, actitudes que desvalorizan a las mujeres, justifican la exclusión que persisten en diversos grados en todas las sociedades.

En relación con la inercia institucional, los gobiernos, empresas, sistemas educativos y religiosos a menudo reproducen dinámicas de poder heredados, lo que dificulta cambios rápidos hacia la

equidad. La figura 2, seguidamente resume la realidad de la mujer en la cotidianidad.

Figura 2. Realidad cotidiana de la mujer
Fuente: Elaboración propia (Villegas, 2026)

La figura 2, ilustra la **realidad de las mujeres** al contrastar el ideal del liderazgo con los desafíos sistémicos que condicionan su vida cotidiana. En el centro de esta narrativa visual se ubica la **desigualdad y discriminación**, un fenómeno que restringe la toma de decisiones y limita el desarrollo en el ámbito familiar-laboral.

Dicha problemática es impulsada por factores **intervinientes** de profundo arraigo, tales como el

sistema patriarcal, el machismo, la crianza familiar y la influencia de marcos legales o religiosos que perpetúan estereotipos de género y misoginia. En consecuencia, estas barreras generan **efectos** adversos en la salud física y emocional, derivando en estrés, agotamiento, insatisfacción y soledad.

III. ESTRATEGIAS FRENTE A LOS DESAFÍOS DE DESIGUALDAD DE LA MUJER

Este capítulo tiene como propósito plantear algunas estrategias frente a los desafíos y retos que enfrenta la mujer de hoy. Estas se han desarrollado para sortear las barreras de la dependencia, asumiendo tanto responsabilidades laborales como de cuidado en el hogar.

Estrategias personales

En el plano individual, la respuesta de la mujer es una resiliencia que se manifiesta en la **búsqueda de espacios personales** y en la **renegociación constante de roles** y responsabilidades.

Colectivamente, las mujeres se organizan en un intento de transformar las estructuras sociales que perpetúan su servidumbre, buscando una verdadera autonomía que vaya más allá del ideal y se convierta en una realidad.

En este marco, en los últimos años, el liderazgo femenino ha sido objeto de nuevas interpretaciones que lo vinculan con la resiliencia, la espiritualidad vivida desde la libertad y la capacidad de **transformar estructuras** sin romper con sus raíces.

Autoras como Elaine Coburn (2019), Melinda Gates (2019) y Sayak Valencia (2022) han aportado miradas frescas que enriquecen esta reflexión, reconociendo que el poder de la mujer no reside únicamente en la autonomía individual, sino en su

habilidad para crear espacios, resistir desde lo cotidiano y liderar con afecto, firmeza y visión.

A menudo se presenta el ideal de una mujer contemporánea, completamente autónoma, autosuficiente y líder de sí misma. Sin embargo, la realidad revela que este camino, aunque lleno de potencial, también conlleva desafíos únicos.

La verdadera fortaleza de la mujer reside en su capacidad para equilibrar sus múltiples responsabilidades con su deseo de crecimiento personal. La pregunta no es si son líderes, sino cómo consolidar su liderazgo en un entorno que frecuentemente demanda energía y tiempo para los otros.

El liderazgo femenino, según Coburn (2019) no se construye en el vacío, sino sobre cimientos que se forjan **desde la infancia**. Desde temprana edad, la mujer aprende a cultivar virtudes como el cuidado, la empatía y la entrega. Cualidades que fortalecen sus relaciones y su capacidad para liderar. No obstante, este crecimiento emocional debe

complementarse con **firmeza en la toma de decisiones propias**.

La fortaleza de una mujer radica en su habilidad para **equilibrar el crecimiento personal con sus responsabilidades**. Su capacidad para organizar y dirigir el hogar y la familia constituye un liderazgo que puede trasladarse a todas las áreas de su vida.

Gates (2019) señala que el desafío principal consiste en evitar que estas responsabilidades se conviertan en barreras silenciosas para su desarrollo y en cambio, transformarlas en cimientos para su crecimiento.

En el plano espiritual, de acuerdo con Hernández muchas mujeres encuentran fuerza y sentido en su fe, aunque también enfrentan interpretaciones religiosas que refuerzan la sumisión y el sacrificio como virtudes femeninas. Cuando la espiritualidad se vive desde la libertad, se convierte en una fuente de empoderamiento; pero cuando se

impone como norma rígida, puede limitar el crecimiento personal.

Reconocer esta tensión es clave para que la mujer pueda reconciliar su fe con su legítimo deseo de autonomía, construyendo una vida que honre tanto su espiritualidad como su libertad. En ese contexto, la mujer ha demostrado una habilidad inigualable para navegar estructuras complejas y encontrar su poder, incluso en los espacios más restringidos.

Por lo tanto, el liderazgo femenino no consiste en romper con el pasado, sino en reinterpretarlo: reconocer las influencias del sistema patriarcal para deconstruir sus limitaciones y utilizar las virtudes cultivadas por la tradición como herramientas poderosas para la emancipación y la autorrealización.

Por ello, de acuerdo con González, la mujer en su proceso de hacerse líder debe poseer la capacidad para **desafiar las creencias, limitaciones impuestas** por la sociedad, que la

hace dependiente por imponerse **barreras de pensamientos** "yo no puedo hacerlo" “no alcanzo". "no estoy capacitada" lo que conduce a limitar el accionar en la toma de decisiones. Aún, como señala López (1995) la autonomía es un estado por alcanzar para la mayoría de las mujeres.

Actualmente, las mujeres de fe han derribado creencias limitantes y ocupan diferentes posiciones de liderazgo en las congregaciones, dentro del orden y respeto, asumiendo funciones e iniciativas sociales y misioneras ayudando a los más necesitados y llevando las buenas nuevas de salvación. La compasión y el servicio son su carácter principal.

Como mujer de fe, dice Romero (2026), doy testimonio del compromiso que ellas han asumido para liderar en tiempos hostiles, su **valentía, dedicación** y **espiritualidad** le han permitido aportar al crecimiento y expansión del evangelio, inspirando y cuidando a las nuevas generaciones para la manifestación del reino de los cielos en la tierra.

De igual forma, un comunicado del Banco Mundial (2015) reseña un encuentro en el cual 39 líderes de organizaciones religiosas del mundo se unen a sus objetivos estratégicos para generar voluntad social y políticas públicas necesarias para combatir la pobreza extrema. A esta reunión sólo asistieron 10 mujeres líderes religiosas, lo que representa un 25,6% de participación femenina en este encuentro mundial.

Ante estos desafíos, a pesar de las brechas económicas y sociales que enfrenta la mujer de comunidades religiosas, sólo hay un camino y una respuesta: su **fe en Dios** la sostiene, creer en las promesas que el Padre Celestial le ha dado en su palabra. Sobre todo, confía en lo que Él hará en su vida para cumplir con el propósito eterno, de acuerdo con las escrituras en:

Isaías 41:13 “Porque yo Jehová soy tu Dios, quien te sostiene de tu mano y te dice: no temas, yo te ayudo”.

Juan 16:13 “En el mundo tendréis aflicción, pero confiad, yo he vencido al mundo”**.**

Estrategias institucionales

Por su parte, Diaz señala que: los programas que permiten un **equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal** son fundamentales para que las mujeres puedan avanzar sin que sus responsabilidades personales les frenen.

Estos programas pueden incluir políticas de licencia parental, asistencia en cuidado infantil o el fomento de un entorno que apoye las necesidades familiares. La figura 3 a continuación, resume las estrategias planteadas para transformar la realidad, enfocándose en la concientización y la educación como motores de cambio. Desde el plano personal, se requiere la búsqueda de espacios personales, la renegociación de roles y la firmeza en la toma de decisiones para desafiar creencias limitantes.

Figura 3. Estrategias
Fuente: Elaboración propia (Villegas, 2026)

Al mismo tiempo, el éxito de este proceso depende del equilibrio entre las responsabilidades y el crecimiento personal, así como de un esfuerzo colectivo para transformar estructuras desde la base. Así la participación de todos, incluyendo el apoyo institucional, garantiza que la igualdad sea una acción constante y no solo un propósito deseado.

Este tipo de apoyo no solo es beneficioso para las mujeres, sino para todos los empleados que

buscan mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales. Empresas que apoyan el equilibrio trabajo-vida tienden a tener mayor satisfacción laboral y menos rotación de personal, lo que beneficia a toda la organización.

Por su parte, Bautista plantea considerando los aportes de PNUD Venezuela (2024) que evidenciar la existencia de resistencias y narrativas confusas acerca de la igualdad de género, permite transformar la mirada tradicional sobre cómo se han abordado las desigualdades, **incorporando a los hombres** de manera activa en el debate y la acción institucional como agentes de cambio que participan activamente en el logro de la igualdad.

Por su parte, Villegas, con base en el Pacto Mundial de España (2024) plantea la necesidad de desarrollar **programas de desarrollo y capacitación** para mujeres, que pueden incluir una diversidad de actividades como cursos de formación en competencias técnicas y blandas, talleres de

liderazgos y mentorías con líderes experimentados, entre otros.

Así mismo, promoviendo la sensibilización contra sesgos de géneros, junto con acceso igualitario a capacitación y liderazgo, generando entornos inclusivos y transformadores, con base a la **coeducación** de la población en general.

En ese orden, aunque las políticas y estrategias son fundamentales, el **cambio cultural** es el verdadero motor para superar la desigualdad. Las organizaciones deben trabajar en cambiar las mentalidades y valores internos, asegurando que la equidad y la inclusión sean la norma.

Al respecto, de acuerdo con el PNUD Venezuela (2024) plantea seguir uniendo y expandiendo las voces de las mujeres convocando espacios de diálogo y articulación amplios y plurales con organizaciones sociales.

Esto implica promover la igualdad desde la base, en cada interacción y en cada toma de decisiones. La clave para un cambio real está en la

acción constante y su compromiso. En tal sentido, se requiere de un esfuerzo de manera continua para dominar las barreras sistemáticas y así poder garantizar los derechos de las mujeres en todas las etapas de su vida.

RESEÑA DE LAS AUTORAS

Alix Modesta Bautista Carvajal

Doctora en Ciencias de la Educación
Directora del Instituto de Atención Integral a la Mujer y la Familia del Municipio Girardot, Estado Aragua
bautistaalixm0305@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-8757-5565

Ana Mercedes Díaz de Iparraguirre

Doctora en Ciencias de la Educación.
Docente Universidad Bicentenaria de Aragua
anamer49@yahoo.com
https://orcid.org/0000-0002-2241-818X

Flor Esperanza González

Doctora en Ciencias de la Educación
Adjunta a la Coordinación de Trabajo de Grado en la Universidad Simón Rodríguez
orfle1951@gmail.com

María Teresa Hernández Guerrero

Doctora en Ciencias de la Educación.
Docente Florida Global University
asquenis77@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-8348-6963

Lourdes Margarita Meza Ruiz

Doctora en Ciencias de la Educación
Docente Universidad Bicentenaria de Aragua
mezalou11@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-3333-7051

Raiza María Romero Hernández

Doctora en Ciencias de la Educación
Doctora en Ciencias Aeronáuticas
Subdirectora de Investigación, Desarrollo, Innovación y Formación
Instituto Universitario de Aeronáutica Civil
raizaromeroh@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0001-7756-4232

Crisálida Victoria Villegas González

Doctora en Ciencias de la Educación.
Presidente Red de Investigadores de la Transcomplejidad
Presidente de Escriba. Escuela de Escritores.
crisvillegas1@yahoo.com
https://orcid.org/0000-0002-3433-6595

REFERENCIAS

Banco Mundial (2024). *Estrategias de género para 2024- 2030. Acelerar la igualdad de género para poner fin a la pobreza extrema en un planeta habitable*. https://shre.ink/qmYx

Banco Mundial. (2024*). La mujer, la empresa y el derecho*. Resumen ejecutivo. https://shre.ink/qmYS

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Trad. de Joaquín Jordá. Anagrama. https://shre.ink/qmYq

Cepal (2021). Autonomía y Desarrollo de las mujeres en la agenda del Desarrollo sostenible. https://shre.ink/qmY5

Coburn, E. (2019). ¿Tomar espacio o crear espacio? Liderazgo feminista más allá del hombre honorable. En *Liderazgos feministas actuales y la Agenda Mundial de las Mujeres*. Universidad de Granada. https://shre.ink/qmYE

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (2023). *Informe periódico de la República Bolivariana de Venezuela* CEPAZ. https://shre.ink/qmYL

Clancy, S. (2007)**.** Por qué no hay más Mujeres en la Cima de la Escala Corporativa: ¿Debido a Estereotipos, Diferencias Biológicas o a Escogencias Personales? *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*. Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración. https://shre.ink/qm4n

Duarte, C et al (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo una Mirada Histórica a la Conquista de los Derechos de las Mujeres. *Revista CS.* https://shre.ink/qmY7

Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. W.W. Norton & Company. https://shre.ink/qmYj

Gates, M. (2019). *El momento de elevar: Cómo empoderar a las mujeres cambia el mundo*. Flatiron Books. https://shre.ink/qmYu

Gilman, C. (1898). *Women and Economics: A Study of the Economic Relation Between Men and Women as a Factor in Social Evolution*. Small, Maynard & Company. https://shre.ink/qmYC

Heidegger, M. (1926). *Ser y Tiempo*. https://shre.ink/tdvW

Lamo Veledo, I. (2021). La persistencia del patriarcado. Análisis socio legal sobre la desinstitucionalización de la familia nuclear patriarcal y la evaluación de la opinión de las mujeres en el siglo XXI. *Igualdades*, 5, 427-59. https://shre.ink/qm4m

Lagarde, M. (2005). *Los Cautiverios de las Mujeres: Madres Posas, Monjas, Presas, Putas y Locas*. Universidad Nacional Autónoma de México. https://shre.ink/qmYZ

López, T. (1995). *10 palabras claves sobre las mujeres.* Celia Amorós Editorial Verbo Divino. Autonomía. https://shre.ink/qmYF

Najmanovich, D. (2005). *El juego de los Vínculos. Subjetividad y Redes: Figuras en Mutación*. https://shre.ink/qmYz

NVI (2005). *Verdadera Identidad. La Biblia para la Mujer de Hoy*. Vida

Organización de las Naciones Unidas. (ONU 2003). *Convención sobre la Eliminación contra la Mujer.*

Pacto Mundial Red España. (2024). *7 claves para lograr la igualdad de género*. https://shre.ink/qmYR

PNUD Venezuela. (2024). *Estrategia de igualdad de género Venezuela (2024-2026). https://shre.ink/qmYJ*

Quintero, I. (2020). *La inserción de las mujeres en la sociedad. https://shre.ink/qmYO*

RVR (1960). *Santa Biblia*. Sociedad Bíblica.

UNESCO (2024) Informe de seguimiento de la Educación en el mundo. *Informe sobre género: la tecnología en los términos de ellas*. https://shre.ink/qmYN

Valencia, S. (2022). Capitalismo gore y liderazgos feministas transnacionales. En *Liderazgos feministas actuales y la Agenda Mundial de las Mujeres*. Editorial Universidad de Granada. https://shre.ink/qmYE

Watson, J. (2025). *La ciencia del cuidado de Watson y la teoría del cuidado humano*. https://shre.ink/tdXK

Mujeres que lideran su propia historia

Alix Modesta
Bautista Carvajal

Ana Mercedes
Díaz de Iparraguirre

Flor Esperanza
González

María Teresa
Medina Guerrero

Lourdes Margarita
Meza Ruiz

Raiza María
Romero Hernández

Crisálida Victoria
Villegas González

Escriba
ESCUELA DE ESCRITORES